

## Recrutar jovens diplomados: como atrair talentos numa era marcada pela fuga de cérebros?

António José Almeida

[antonio.almeida@esce.ips.pt](mailto:antonio.almeida@esce.ips.pt)

Covilhã, 11 de Julho de 2018

## Estrutura da apresentação

1. Pressupostos teóricos
2. Objetivos do estudo
3. Opções metodológicas
4. Principais resultados
5. Notas conclusivas

## Pressupostos teóricos

Transição escola-trabalho como transições incertas (Guerreiro e Abrantes, 2007; Alves, 2008; Kovács, 2013):

- transições mais prolongadas no tempo
- mais precárias e
- mais incertas

Empregabilidade (McQuaid & Lindsay, 2005; Almeida, 2007):

- individual
- interativa

## Pressupostos teóricos

Emigração qualificada (Araújo e Ferreira, 2013; Lopes et al, 2016):

- Mobilidade (*brain circulation*) - circulação de pessoas, capitais e culturas
- Evasão (*brain drain*) – fuga de uma situação económica e social deprimida

Razões para a emigração qualificada (Gomes et al, 2015; Teixeira Lopes et al, 2016):

Profissionais; económicas; académicas; emocionais;  
sociais e políticas.

## Objetivos do estudo

### Objetivo geral:

Analisar os processos de transição escola-trabalho a partir da perspetiva dos empregadores.

### Objetivos específicos:

Identificar os fatores de empregabilidade que estão na base da seleção dos diplomados;

Identificar as competências mais valorizadas por parte dos empregadores;

Analisar os desafios que se colocam às empresas na atração de diplomados.

## Opções metodológicas

Estudo qualitativo de natureza exploratória;

Técnica de recolha de dados: *focus group*

- oito representantes de empresas de diversos setores de atividade - agricultura, indústria, consultoria, saúde e comunicação social - localizadas na região da grande Lisboa .

Técnica de tratamento de dados: análise de conteúdo

Principais resultados:  
baixos salários e precariedade contratual

“Claro que a diferença é esta: quanto é que eu ganho em Portugal e quanto é que eu ganho fora?” (Saúde)

“...é muito fácil eles serem atraídos para trabalhar fora” (Consultora).

“Em Portugal, a contratualização de um contrato fixo é mais difícil” (Saúde).

“Para nós não é relevante contratar alguém por um ou dois meses, não vale a pena, nem é bom para a empresa nem para o diplomado” (Consultora).



## Principais resultados: Soft skills e domínio de línguas

“...mais do que o currículo académico, mais que o diploma, é o cimento que está na base, é o foco no perfil de competências pessoais e na capacidade de trabalhar por projetos”.

“Eu diria pela tendência de recrutamento que quem nos aparece com o mapa de competências que extravasa o curso que tirou, muitas vezes suportado com portfólio, com o que já fez, com atividades, com proatividade demonstrada, tem uma porta aberta”.

“têm uma dificuldade muito grande em comunicar, que têm uma dificuldade muito grande em escrever relatórios técnicos. Deparo-me também, por incrível que pareça, com recém-graduados que falam pessimamente inglês” (Indústria).

“...comunicação oral e escrita, nomeadamente o português que por vezes é bastante difícil e o inglês impossível” ( ).

“...na parte das *soft skills* ainda há um longo caminho a percorrer” ( ).

“...a parte *hard* é importante, mas começa a não ser tão diferenciadora (...), o *soft*, na minha opinião, é bastante importante, a componente social é importante também”.



## Principais resultados: conformação ideológica

“não é fácil atrair bons talentos, nem retê-los e aqui vem também a questão da lealdade, da humildade e do querer trabalhar versus querer o mundo em um par de anos que acontece muito” (Consultora).

“...10% do meu *staff* saiu nos últimos meses, e isto é uma situação crítica porque ouvimos falar da falta de empregabilidade, de jovens a sair para o estrangeiro porque não encontram oportunidades de emprego em Portugal, mas não é nestas áreas” (Indústria).

“ (as empresas) precisam muito de pessoas tecnologicamente bem formadas, especialistas, proactivas, com perfil pessoal de grande autonomia e independência, mas cada vez podem pagar menos por essas pessoas (Informática).

## Notas conclusivas

O confronto com os baixos salários e com a precariedade contratual como resultado ora de uma inevitabilidade ora de uma questão de mercado;

A centralidade das soft skills e do domínio de línguas nos processos de seleção;

A exigência da conformação ideológica com as lógicas de poder capitalista.

## Bibliografia

- Araújo, E. e Ferreira, F. (2013). A “Fuga de Cérebros”: um discurso multidimensional. In Araújo, E.; Fontes, M. e Bento, S. (eds.). **Para um debate sobre Mobilidade e Fuga de Cérebros**. Braga: Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Universidade do Minho.
- Gomes, R.M.; Cerdeira, L.; Vaz, H.M. e Brites, R. (2015). **Brain drain and academic mobility from Portugal to Europe**. Lisboa: FCT. Technical Report. Disponível em <file:///C:/Users/Ant%C3%B3nio/Downloads/BrainDrainandacademicmobilityfromPortugaltoEurope.pdf>
- Guerreiro, M.D. E Abrantes, P. (2007). **Transcrições Incertas. Os Jovens perante o Trabalho e a Família**. Lisboa: CITE. 2ª ed.
- Kovacs, I. (2013). **Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa**. Lisboa: ISEG. WP 01.
- Teixeira Lopes, F. et al. (2016). A decisão de emigrar: um estudo a partir da perspetiva da pluralidade disposicional. **Sociologia Problemas e Práticas**, n.º 81, 2016, pp. 37-56.

# X Congresso Português de Sociologia

NA ERA DA "PÓS-VERDADE"? ESFERA PÚBLICA, CIDADANIA E QUALIDADE  
DA DEMOCRACIA NO PORTUGAL CONTEMPORÂNEO

Muito obrigado pela vossa atenção!